

LE PETIT LIVRE DE L'IA · CHAPITRE 4.2

Biais et discrimination : l'égalité à l'épreuve

Un algorithme apprend du passé. Si le passé était inégal, il reproduit l'inégalité, avec une apparence d'objectivité. Recrutement, évaluation, promotion, salaire : là où…

TransparenceRH

LEg 3	LEg 6	CO 336	1
interdiction	preuve allégée, sauf embauche	congé abusif	décision motivée par une personne



LA RÈGLE

Ce que dit la loi

Interdiction de discriminer en raison du sexe, directement ou indirectement, notamment à l'embauche, dans l'attribution des tâches, la rémunération, la promotion et le licenciement (LEg 3).



LA RÈGLE

À retenir

Un critère neutre en apparence peut **discriminer indirectement** (années d'expérience, diplôme suisse, interruptions de carrière).



LA RÈGLE

La règle clé

Filtre « plus de 10 ans d'expérience exclus » : Risque de discrimination liée à l'âge (CO 328 · CO 336)



LA RÈGLE

Pour s'en souvenir

« Ce qui a l'air neutre peut écarter en silence. »



LE PIÈGE

Le piège

Penser qu'un supérieur qui « valide » la proposition de l'IA en un clic exerce un vrai contrôle humain.



LA BASE LÉGALE

Les références

LEg 3, 5, 6 ; CO 328, 336 ; Cst. 8 ; LPD 21 ; RIA art. 4 bis, 10.



Le cas express

L'IA propose 2,8 sur 5 à une collaboratrice de retour de maternité : on reprend ?

> ✓ **Non** Réévaluer sur la période travaillée et motiver soi-même.



✓ À retenir, dans l'ordre

- ☐ Documenter les critères.
- ☐ Tester par groupes.
- ☐ Motiver chaque décision.
- ☐ Permettre de s'exprimer.
- ☐ Exiger des tests du fournisseur.

Base légale : LEg 3, 5, 6 ; CO 328, 336 ; Cst. 8 ; LPD 21 ; RIA art. 4 bis, 10.

Le chapitre complet, avec l'exercice : **transparencerh.ch/ia-discrimination.html**

Repère d'information générale sur le droit suisse, sans valeur de conseil juridique individuel. Vérifié aux sources officielles le 10 novembre 2026.